Brainy
Volume 4, No. 1, Bulan Juni 2023, Halaman. 55-59
ISSN 2962-4622

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PT BANK TABUNGAN NEGARA KCU BANDUNG

Linda Mulia Permatabunda[1], Heru Setiawan[2].

[1,2]*Universitas Pasundan, Jl. Tamansari No.6-8, Bandung 40116 Indonesia*

received: 01/02/2023; revised: 23/06/2023; published: 20/07/2023

ABSTRACT

This study aims to empirically examine the Effect of Position Promotion and Competence on Employee Performance Case Study at PT Bank Tabungan Negara KCU Bandung *both simultaneously and partially. This study uses a research method that is descriptive and verification with a sample of 70 respondents. Data collection techniques used were observation, interviews and distributing questionnaires. The data analysis method used is multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results showed that the Promotion of Position, Competence and Employee Performance of* PT Bank Tabungan KCU Bandung *State can be said to be good, but there are still some that are not good. Position and Competence Promotion has an influence on employee performance, which is 79.1%. The influence of the dominant independent variable is Competence with a coefficient of 71.8%, while the Job Promotion coefficient is 16.4%.*

Keywords: *job Promotion, Competence, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti secara empiris mengenai Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT Bank Tabungan Negara KCU Bandung baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yaitu deskriptif dan verifikatif dengan jumlah sampel 70 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan menyebarkan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier ganda, analisis korelasi berganda, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Promosi Jabatan, Kompetensi dan Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara KCU Bandung dapat dikatakan baik, tetapi masih ada yang kurang baik. Promosi Jabatan dan Kompetensi memberikan pengaruh terhadap kinerja kayawan yaitu sebesar 79,1%. Pengaruh variabel independen yang dominan adalah Kompetensi dengan koefisien sebesar 71,8%, sedangkan Promosi Jabatan koefisiennya sebesar 16.4%.

Kata Kunci: Promosi Jabatan, Kompetensi, Kinerja Karyawan

linda.muliap@gmail.com

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini perubahan dan perkembangan teknologi terus menurus bertambah maka pelayanan dalam bidang teknologi juga harus bertambah. Oleh karena itu masyarakat harus mengikuti perubahan dan perkembangan tersebut dengan menabung secara efektif dan efisien melalui Bank. Perbankan memiliki peranan penting dalam perekonomian dan pembangunan diIndonesia. Perubahan- perubahan yang positif dilingkungan eksternal khususnya tentang kebijakan pemerintah tentang perbankan, iklim investasi, peningkatan pendapatan masyarakat, serta kemajuan dunia industri dan bisnis telah mendorong tumbuhnya industri perbankan di Indonesia, hal ini dapat dilihat maraknya Bank-Bank yang beroperasi di Indonesia, baik Bank-Bank milik negara, Bank Swasta Nasional, maupun Bank-Bank luar negeri yang membuka cabang di Indonesia. Bahkan perusahaan jasa keuangan diluar perbankan semakin tumbuh dan berkembang. Bank Tabungan Negara (Bank BTN) mendapatkan laba paling rendah dibanding dengan bank BUMN lainnya yaitu mencetak realisasi laba (sebelum diaudit) sepanjang 2017 senilai Rp 3

triliun. Nilai itu naik 15,4 persen secara tahunan dibandingkan 2016. Walaupun presentase meningkat dibandingkan tahun 2016, Bank BTN masih menjadi bank yang mendapatkan laba paling rendah dibandingkan Bank BUMN lainnya Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil jika perusahaan tersebut telah mencapai apa yang telah di targetkan perusahaan selama ini. Peranan Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan sangat penting, walaupun teknologi secanggih apa pun tidak dapat berjalan jika tidak diproses oleh manusia. Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang berbeda-beda yang dibawa kedalam perusahaan. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan asset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan tidaklah mudah, maka dari itu perlu adanya motivasi pegawai dengan cara pengembangan karir yang salah satunya dengan melakukan Promosi Jabatan. Promosi Jabatan merupakan salah satu bagian dari program penempatan yang dilakukan oleh perusahaan atau suatu organisasi agar karyawan mempunyai semangat untuk bekerja lebih giat lagi Dengan adanya target promosi, karyawan merasa dihargai, dibutuhkan, diakui kemampuan kerjanya oleh suatu perusahaan dan mempunyai semangat kerja untuk meningkatkan jabatan mereka diperusahaan tersebut.

METODE

Penelitian ini bersifat deskriptif karena mendeskripsikan masalah-masalah yang berhubungan dengan karakteristik promosi Jabatan. Kompetensi karyawan dan kinerja karyawan. Sedangkan metode penelitian verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis berdasarkan data yang dikumpulkan di lapangan. Dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian apakah ada pengaruhnya dari promosi jabatan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara KCU Bandung, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Bank BTN) KCU Bandung Jalan Jawa No.7 Kota Bandung yang berjumlah 226 orang. Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak 70 pegawai dengan batas toleransi kesalahan sebesar 10%.

Teknik Pengumpulan Untuk memperoleh data primer menggunakan teknik pengumpulan data seperti wawancara, Yaitu Komunikasi secara langsung dengan pihak perusahan dan pihak lainnya yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti dengan cara Tanya jawab. Kuisioner merupakan alat utama yang digunakan dalam penelitian ini dan disebarkan dengan pernyataan yang telah disusun. Dalam penyebaran kuisioner, pengajuan sejumlah pernyataan yang telah disertai dengan alternatif jawaban. Data Sekunder ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari Sejarah, literatur dan profil PT Bank Tabungan Negara KCU Bandung. b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan denga topic permasalahan yang diteliti.
Perpustakan Universitas Bandung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) dari setiap butir pernyataan lebih dari angka kritis 0,3. Uji validitas menunjukan bahwa keseluruhan item pada variabel Promosi Jabatan, Kompetensi dan kinerja dapat dikatakan valid. Berdasarkan hasil uji realibilitas, dapat diketahui bahwa ketiga variabel penelitian memiliki nilai koefisien realibilitas lebih besar dari angka 0,7. Hasil pengujian dapat

dikatakan reliabel. Hasil rekapitulasi jawaban responden dengan nilai rata-rata keseluruhan mengenai Promosi Jabatan sebesar 3.64, Kompetensi 3.61 dan Kinerja Karyawan 3.64 menunjukan berada pada kriteria baik tetapi masih ada beberapa yang masuk dalam kriteria kurang baik, pada Prestasi Kerja, Kecakapan, Pendidikan, Motif, Pengetahuan dan Tanggung Jawab. Hasil Analisis Verifikatif Promosi Jabatan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,164 dan Kompetensi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.718 Y = 3,074 + 0,164 X_1 + 0,718X_2. Secara simultan Nilai korelasi berganda (R) sebesar 0.889 berada pada interval korelasi antara "0,80 – 1,000" yang berarti masuk dalam kategori hubungan yang "sangat kuat". Secara parsial nilai koefisien korelasi Promosi Jabatan dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,760 berada pada interval korelasi antara "0,60 – 0,799" yang berarti masuk dalam kategori hubungan yang "kuat". nilai koefisien korelasi Kompetensi dengan Kinerja Karyawan yang diperoleh sebesar 0,877 berada pada interval korelasi antara "0,80 – 1,000" yang berarti masuk dalam kategori hubungan yang "sangat kuat". Secara Simultan besarnya pengaruh Promosi Jabatan dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 79,0%, sedangkan sisanya sebesar 21,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Secara Parsial Variabel promosi jabatan memberikan pengaruh yang lebih rendah yaitu 17,10% dari pada variabel Kompetensi yaitu sebesar 61.9%, terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Promosi Jabatan secara keseluruhan berada pada kriteria baik. Namun masih terdapat dimensi yang memiliki nilai rata-rata yang rendah, yaitu Prestasi Kerja, Kecakapan dan Pendidikan. Kompetensi secara keseluruhan berada pada kriteria baik. Namun masih terdapat dimensi yang memiliki nilai rata-rata yang rendah, yaitu Motif dan Pengetahuan. Kinerja karyawan secara keseluruhan berada pada kriteria baik. Namun masih terdapat dimensi yang memiliki nilai rata-rata yang rendah, yaitu tanggung jawab. Promosi kabatan dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh Promosi Jabatan dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 79,0%, sedangkan sisanya 21,0% dipengaruhi oleh variabel lain. Promosi Jabatan Prestasi kerja, dengan cara pimpinan harus selalu mengingatkan para karyawan agar tidak menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan dan merekomendasikan atau mengikutsertakan mereka dalam pelatihan secara terprogram. Kecakapan, dengan cara kayawan hendaknya dihimbau untuk berkomunikasi dengan santun dan Pimpinan mengirimkan mereka pelatihan tentang teknik berkomunikasi agar para karyawan terbiasa berkomunikasi dengan para atasan maupun karyawan lain. Pendidikan, dengan cara Pimpinan memberikan Tunjangan pendidikan untuk karyawan yang mempunyai prestasi agar bisa menunjang pendidikan para karyawan.

Kompetensi Motif, dengan cara Pimpinan mengadakan Promosi Jabatan agar Karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat. Atasan yang peduli dengan karyawannya akan meluangkan waktu yang berkualitas untuk sekedar berkumpul atau melakukan kegiatan seperti *Family Gathering* atau *Refreshing* bersama. Pengetahuan, dengan cara Pimpinan memberikan pelatihan dalam bentuk peningkatan keterampilan, pengetahuan,sikap. Selain itu, Pimpinan memberikan kebebasan dalam menuangkan kreativitas. Tanggung Jawab dengan cara memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengambil keputusan agar melatih karyawan untuk bisa membuat pertimbangan, mengambil keputusan, dan akhirnya bertangung jawab atas pekerjaannya. Pimpinan dapat memberi penghargaan kepada Karyawan sehingga karyawan akan merasa diperhatikan. Peneliti merekomendasikan kepada perusahaan agar lebih memperhatikan dari segi Promosi Jabatan, karena promosi jabatan merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tetapi dengan tidak mengesampingkan variabel lainnya, yaitu dengan memberikan kompetensi pegawai yang sesuai dengan peraturan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Afiah Mukhtar.2017. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.
Bank BRI Syariah KC. Makassar, PAMJou, Vol. 1 Issue 2, October 2017. Diakses 29 Maret 2019. https://ejournal. patriaartha. ac.id /index.php/pam j/ article/viewFile/95/21

Angga Rahyu.2015. Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis.Vol VII No 1. Diakses pada 31 Maret 2019. https://ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view File/2654/2605

Ansori dan Hapzi Ali. 2015.Analisis Pengaruh Kompetensi dan Promosi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bongo. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jamb, Vol.15 No.1. Diakses pada 27 Januari 2019. https://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/view/198.

Anton Mulyono Aziz dan Maya Irjayanti. 2014. Manajemen. Mardika Group. Bandung

Anwar Prabu, Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.Bandung.

Arikunto, Suharsimi, 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. PT. Rineka Cipta. Jakarta.

Daft, Richard L, 2014. Era Baru Manajemen, Edisi 9, Buku 2. Salemba Empat, Jakarta.

Dedi Hermanto. 2015. Pengaruh Promosi Jabatan dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Pariaman. Diakses pada 29 Maret 2019. https://jim.stkip-pgri- sumbar.ac.id/jurnal/download/515

Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.

Doni Juni, Priansa. 2014. Percanaan & Pengembangan SDM. Alfabeta. Bandung.

Edy utrisno. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke tujuh. Kencana Prenada Media Group.Jakarta.

Garnita, H. N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Brainy: Jurnal Riset Mahasiswa, 2(2), 30-35.

Handoko Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan Kedelapan belas. BPFE. Yogyakart

Hasibuan Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2011. Kompetensi Plus, Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. PT. Gramedia. Jakarta.

Indrawan, H.M, sa. 2015. Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. Jurnal Ilmiah, Vol 1 (3) No.1-13. Diakses pada 29 Maret 2019 https://ejournal.unsrat.ac.id.

Kasmir. 2014. Buku Manajemen Perbankan. Edisi Revisi. Cetakan 12. Jakarta: Rajawali Pers Lecturer, Florence Muindi and Peter K'Obonyo. 2015. Quality of Work Life, Personality, Job Satifaction, Competence, and Job Performance: A critical Review of Literatur. Journal Business Administration, Vol. 11 No.26. Diakses pada 1 Februari 2019. http://eujournal.org/i ndex.php/esj/article/v iew/6243.

Levenson, R. Alec. 2006. Measuring the Relationship between Managerial Competencies and Performance. Journal of Management, Vol 32 No.3. Diakses pada 1 Februari 2019. https://journals.sagepub.com/doi/ab s/10.1177/014920630528078.

Markx.2016. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.4 No.2. Diakses pada 28 Januari 2019. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/12258.

Moeheriono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Noor, Juliansyah. 2011. Metode Penelitian. Skripsi,Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah. Jakarta: Kencana.

Reni Widayanti. 2017.Pengaruh Kompetensi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Wilayah Sintang. Jurnal Manajemen, Vol. 6 No.2 Diakses 1 Februari 2019. http://jurnal.untan.ac.id /index.php/ ejmfe/article/view/20100.

Safroni, Ladzi. 2012. Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia.Aditya Media Publishing. Surabaya

Siagian, Sondang, P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama). Binapura Aksara. Jakarta.

Sugiyono. 2016 Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Alfabeta. Bandung.

Sudarmanto. 2014. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Pustaka Pelajar. Yogyakarta

Sedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama. Bandung.

Sofwatun Nidak 2016. Analisis Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Syariah Cabang Cirebon, Vol 8, No 2. Diakses 29 Maret 2019. https://syekhnurjati.ac.id/jurnal/index.php/amwal/article/view/1068

Terry, George dan Leslie W. Rue. 2014. Dasar-Dasar Manajemen. Cetakan kesebelas. PT Bumi Aksara. Jakarta

Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulita. Bandung.

Wibowo, 2014. Manajemen Kinerja. Edisi keempat. Rajawali Pers. Jakarta. Undang-undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan Undang-undang Republik Indonesia No.10 Tahun 1998 tentang Perbankan.

https://www.bareksa.com/id/text/2018/02/01/4-bank-besar-bumn-laporkan- kinerja-2017-siapa-jawaranya/18277/news

http://bumn.go.id/halaman/situs/ https://www.btn.co.id/